**国立研究開発法人国際農林水産業研究センター（法人番号7050005005215）の役職員の報酬・給与等について**

Ⅰ 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の主要事業は、熱帯又は亜熱帯に属する地域その他開発途上にある海外の地域における農林水産業に関する技術上の試験及び研究である。
役員報酬の支給水準の設定にあたっては、国家公務員における研究所の長に適用される指定職俸給表を参考としている。

② 令和4年度における役員報酬についての業績反映のさせ方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

当法人においては、常勤役員の俸給の月額や期末特別手当の額について、業績を考慮して理事長が必要があると認めるときは、これらの額を増減することとしている。令和4年度においては、前事業年度に係る業務の実績等に関する主務大臣による評価結果等を勘案して期末特別手当の支給額を決定した。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

理事長
理事
監事

報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、俸給に地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出することとしている。
期末特別手当についても役員給与規程に則り、期末特別手当基準額（俸給の月額＋地域手当＋（俸給の月額×100分の25）＋（（俸給の月額＋地域手当）×100分の20））に6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合（100分の30から100分の100）を乗じて得た額としている。
なお、令和4年度においては人事院勧告を参考に、期末特別手当の年間支給月数を0.05月分（3.15月分→3.20月分）引き上げる改定を行った。

監事
（非常勤）

報酬支給基準は、日額により構成されている。日額については役員給与規程に則り、非常勤役員手当（勤務1日につき26,000円）を支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 令和4年度年間報酬等の総額 | | | | 就任・退任の状況 | | 前職 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 報酬（給与） | 賞与 | その他（内容） | 就任 | 退任 | |
| 理事長 | 千円<br>15,844 | 千円<br>9,816 | 千円<br>4,407 | 千円<br>1,571（地域手当）<br>50（通勤手当） | | | ※ |
| 理事 | 千円<br>13,751 | 千円<br>8,472 | 千円<br>3,804 | 千円<br>1,356（地域手当）<br>120（通勤手当） | | | ※ |
| 監事 | 千円<br>11,407 | 千円<br>6,900 | 千円<br>3,021 | 千円<br>1,104（地域手当）<br>382（通勤手当） | | | ※ |
| 監事<br>（非常勤） | 千円<br>156 | 千円<br>156 | 千円<br>0 | 千円<br>0 | | | |

注1：「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。
注2：「前職」欄の記号は、役員の前職の種類別に、「＊」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「＊※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であり、該当がない場合は空欄。
注3：端数処理の関係により、年間報酬等の総額と各内訳の合計額は一致しない場合がある。

3　役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

当法人は、熱帯又は亜熱帯に属する地域その他開発途上にある海外の地域における農林水産業に関する技術上の試験及び研究等に関する業務を行っている。
このような機関を代表し、その業務を総理する理事長として、当該分野の研究に実績のある者を招聘する必要があり、当該分野の他機関と同程度の待遇とする必要があることから、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。
各法人が公表している独立行政法人の役職員の給与水準等（令和3年度）の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の理事長の年間報酬額を算出した（令和3年度における平均報酬額は18,349千円（推定値）:注）ところ、これより低いものとなっている。（当法人理事長の報酬額15,794千円（通勤手当を除く。））
これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は妥当なものと考える。

理事

理事長を補佐して当法人の業務を掌理する理事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。
各法人が公表している独立行政法人の役職員の給与水準等（令和3年度）の「役員報酬等の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の理事の年間報酬額を算出した（令和3年度における平均報酬額は15,510千円（推定値）:注）ところ、これより低いものとなっている。（当法人理事の報酬額13,631千円（通勤手当を除く。））
これらを踏まえると、当法人の理事の報酬水準は妥当なものと考える。

監事

当法人の業務を監査する監事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。
各法人が公表している独立行政法人の役職員の給与水準等（令和3年度）の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の監事の年間報酬額を算出した（令和3年度における平均報酬額は13,369千円（推定値）:注）ところ、これより低いものとなっている。（当法人監事の報酬額11,025千円（通勤手当を除く。））
これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は妥当なものと考える。

監事
（非常勤）

当法人の非常勤の監事の報酬日額は26,000円であり、一般職の職員の給与に関する法律の非常勤職員の日額手当の包括人事院承認額（日額26,400円）未満である。これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は妥当なものと考える。

注：他の国立研究開発法人の令和3年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人未満である12法人の令和3年度分の公表値を基に算定した値（通勤手当を除く。）である。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、総務省公表資料による「独立行政法人における役職員の給与水準（令和3年度）」を基に、職員数が同等規模である他の国立研究開発法人の役員の年間報酬額と比較しても低い水準となっている。また、中長期目標に定められた業務について、農林水産大臣による令和3年度の総合評価結果が「A」評価であり、熱帯等に属する地域における農林水産業に関する試験研究等の業務を的確に遂行していることを鑑みると妥当な報酬水準であると考える。

4　役員の退職手当の支給状況（令和4年度中に退職手当を支給された退職者の状況）

| 区分 | 支給額（総額） | 法人での在職期間 | | 退職年月日 | 業績勘案率 | 前職 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 理事長 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| 理事 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| 監事 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |

注：「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「＊※」、該当がない場合は空欄。

5　退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

| 区分 | 判断理由 |
|---|---|
| 理事長 | 該当者なし |
| 理事 | 該当者なし |
| 監事 | 該当者なし |

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

常勤役員の業績を考慮して理事長が必要があると認めるときは、俸給の月額や期末特別手当の額を増減する仕組みとしている。
なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続していく。

Ⅱ 職員給与について

1　職員給与についての基本方針に関する事項

①　職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人職員の給与水準については、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、業務の実績及び中長期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮し設定している。

人件費管理の基本的方針については、中長期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中長期計画に記載した人件費の見積りの範囲内で適切に管理を行っている。

②　職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

当法人においては、業績給を導入し、職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率の決定を次により行っている。

【昇給】

勤務成績が適切に反映されるよう職員を初任層と中間層及び管理職層に区分し、さらにそれぞれの職員層毎に、5段階（A～E）の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定し、毎年1月１日に前年1年間の勤務成績を判定し昇給させる仕組みとしている。

さらに、研究職員俸給表の適用職員にあっては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、特別な昇給を行っている。

【勤勉手当（査定分）】

職員の勤務成績に応じ、100分の210（特定管理職員にあっては、100分の250）を超えない範囲内において成績率を決定し、俸給等の月額にこれを乗ずること等により勤勉手当を支給している。

③　給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

職員の給与は、職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（俸給の特別調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当）を支給している。

期末手当については、期末手当等基礎額（俸給の月額＋扶養手当＋地域手当（俸給の月額及び扶養手当に対する地域手当）＋広域異動手当（俸給の月額及び扶養手当に対する広域異動手当）＋役職加算額（俸給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の合計額に理事長が定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額）＋管理職加算額（管理又は監督の地位にある職員にあっては、俸給の月額に100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額））に6月に支給する場合においては100分の120.0（特定管理職員にあっては100分の100.0、任期付職員にあっては100分の162.5）、12月に支給する場合においては100分の120.0（特定管理職員にあっては100分の100.0、任期付職員にあっては100分の167.5）を乗じ、さらに基準日６箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額（俸給の月額＋地域手当（俸給の月額に対する地域手当）＋広域異動手当（俸給の月額に対する広域異動手当）＋役職加算額（俸給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の合計額に理事長が定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額）＋管理職加算額（管理又は監督の地位にある職員にあっては、俸給の月額に100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額））に、理事長が定める基準に従って得られる割合を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度における改定内容は、人事院勧告を参考に次のとおりとしている。

（1）30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、俸給月額を引き上げ。（平均改定率0.3％）

（2）期末・勤勉手当支給月数の引き上げ。（0.1月分　4.30月分→4.40月分）

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

| 区分 | | 人員 | 平均年齢 | 令和4年度の年間給与額(平均) 総額 | うち所定内 | うち通勤手当 | うち賞与 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 常勤職員 | | 人 112 | 歳 49.6 | 千円 9,199 | 千円 6,830 | 千円 81 | 千円 2,369 |
| | 事務・技術 | 人 36 | 歳 46.8 | 千円 6,934 | 千円 5,079 | 千円 46 | 千円 1,855 |
| | 研究職種 | 人 76 | 歳 50.9 | 千円 10,272 | 千円 7,659 | 千円 97 | 千円 2,613 |
| | 技術専門職員 | 人 ― | 歳 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― |
| 在外職員 | | 人 該当者なし | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 任期付職員 | | 人 24 | 歳 38.8 | 千円 6,579 | 千円 5,119 | 千円 128 | 千円 1,460 |
| | 事務・技術 | 人 ― | 歳 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― |
| | 研究職種 | 人 24 | 歳 38.8 | 千円 6,579 | 千円 5,119 | 千円 128 | 千円 1,460 |
| 再任用職員 | | 人 8 | 歳 62.3 | 千円 4,552 | 千円 4,552 | 千円 70 | 千円 0 |
| | 事務・技術 | 人 3 | 歳 62.2 | 千円 4,292 | 千円 4,292 | 千円 74 | 千円 0 |
| | 研究職種 | 人 5 | 歳 62.3 | 千円 4,708 | 千円 4,708 | 千円 68 | 千円 0 |
| | 技術専門職員 | 人 ― | 歳 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― |
| 非常勤職員 | | 人 ― | 歳 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― |
| | 委託費等雇用職員 | 人 ― | 歳 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― | 千円 ― |

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

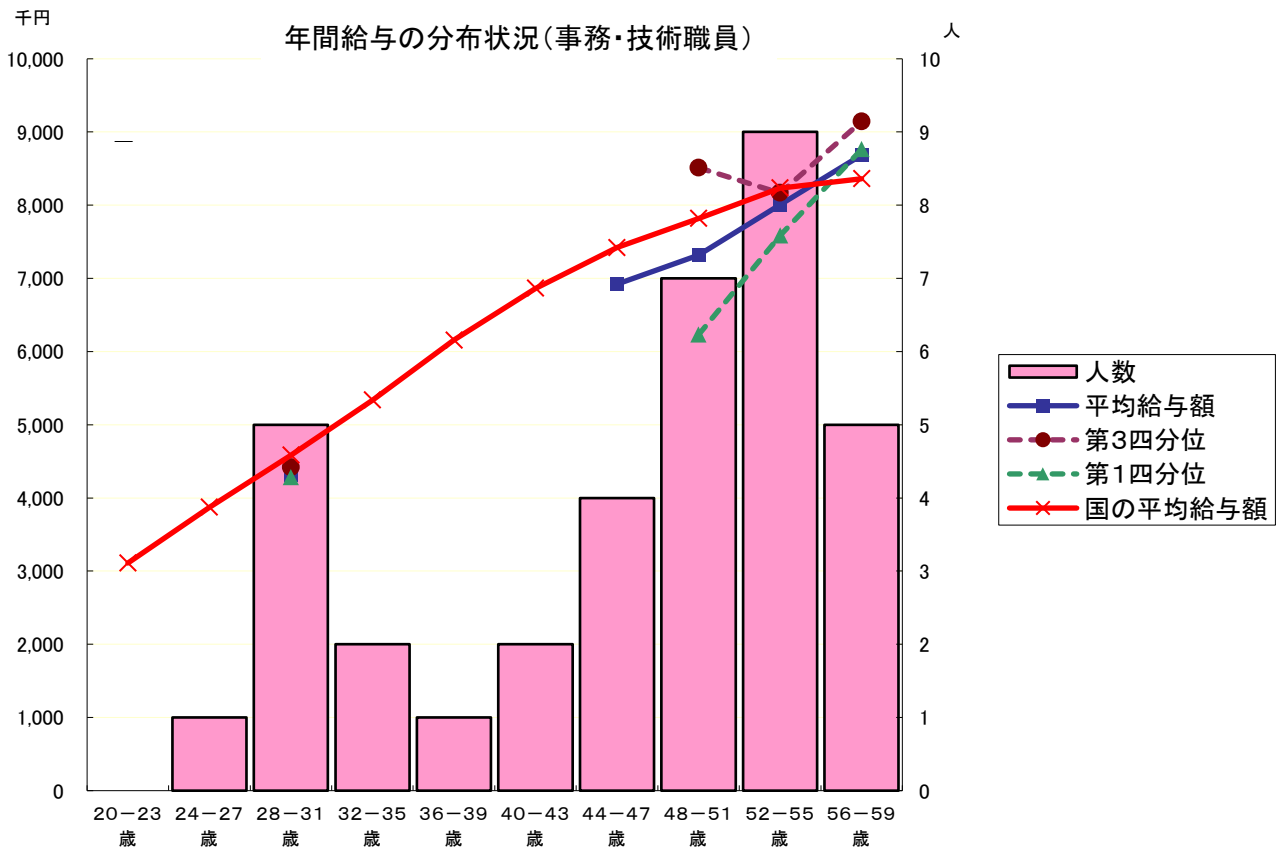
注2:常勤職員における「技術専門職員」、任期付職員における「事務・技術」、再任用職員における「技術専門職員」、及び非常勤職員については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以降の欄を記載せず、各区分の全体の人員、平均年齢及び令和4年度の年間給与額(平均)にも含めないこととしている。

注3:「技術専門職員」とは、試験ほ場管理、実験動物管理、その他庁務及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職員を示す。

注4:「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。

注5:表記の区分のうち、医療職種及び教育職種については当法人において職種が存在しないため記載を省略している。

② 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕

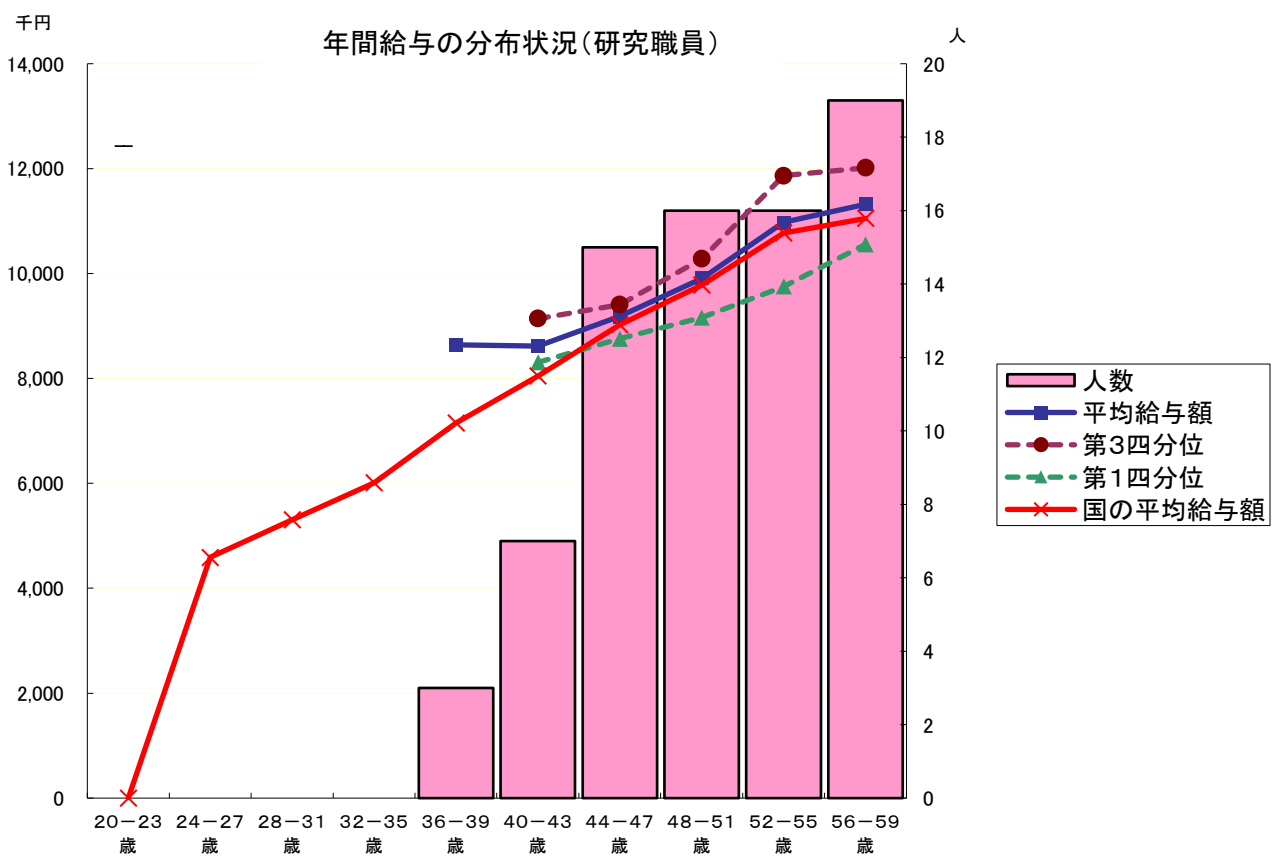



注1：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2：年齢20－23歳の該当者は0人のため表示していない。

注3：年齢24－27歳、32－35歳、36－39歳、40－43歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外については表示していない。

注4：年齢44－47歳の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、第1四分位及び第3四分位を表示していない。




注1：年齢20－23歳、24－27歳、28－31歳、32－35歳の該当者は0人のため表示していない。

注2：年齢36－39歳の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、第1四分位及び第3四分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）

（事務・技術職員）

| 分布状況を示すグループ | 人員 | 平均年齢 | 年間給与額 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 平均 | 最高～最低 |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 本部部長 | 1 | － | － | ～ |
| 本部課長 | 5 | 56.7 | 8,966 | 9,144 ～ 8,763 |
| 本部課長補佐 | 7 | 54.1 | 7,737 | 8,165 ～ 7,413 |
| 本部係長 | 5 | 48.3 | 7,411 | 7,824 ～ 7,001 |
| 本部係員 | 9 | 31.2 | 4,500 | 5,374 ～ 3,881 |
| 地方課長 | 2 | － | － | ～ |
| 地方係長 | 2 | － | － | ～ |
| 地方係員 | 5 | 47.3 | 6,111 | 6,957 ～ 5,722 |

注1：本部部長および地方課長、地方係長の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢以降の事項については記載していない。

（研究職員）

| 分布状況を示すグループ | 人員 | 平均年齢 | 年間給与額 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 平均 | 最高～最低 |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 本部研究部長 | 9 | 56.3 | 12,257 | 13,414 ～ 11,321 |
| 本部研究課長 | 17 | 50.7 | 10,460 | 11,987 ～ 8,759 |
| 本部主任研究員 | 42 | 49.6 | 9,578 | 11,808 ～ 7,618 |
| 地方研究部長 | 1 | － | － | ～ |
| 地方研究課長 | 4 | 51.3 | 10,122 | ～ |
| 地方主任研究員 | 3 | 51.8 | 10,281 | ～ |

注1：地方研究部長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢以降の事項については記載していない。

注2：地方研究課長および地方主任研究員の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額は平均のみ記載している。

④ 賞与（令和4年度）における査定部分の比率（事務・技術職員／研究職員）

（事務・技術職員）

| 区分 | | | 夏季（6月） | 冬季（12月） | 計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 管理職員 | 一律支給分（期末相当） | | % － | % － | % － |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | | % － | % － | % － |
| | | 最高～最低 | % ～ | % ～ | % ～ |
| 一般職員 | 一律支給分（期末相当） | | % 55.7 | % 53.3 | % 54.5 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | | % 44.3 | % 46.7 | % 45.5 |
| | | 最高～最低 | % 47.7～40.6 | % 49.9～42.4 | % 48.8～42.2 |

注：管理職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから記載しない。

（研究職員）

| 区分 | | | 夏季（6月） | 冬季（12月） | 計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 管理職員 | 一律支給分（期末相当） | | % 46.5 | % 45.2 | % 45.8 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | | % 53.5 | % 54.8 | % 54.2 |
| | | 最高～最低 | % 58.0～51.8 | % 55.8～53.9 | % 56.2～52.9 |
| 一般職員 | 一律支給分（期末相当） | | % 55.9 | % 53.6 | % 54.7 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | | % 44.1 | % 46.4 | % 45.3 |
| | | 最高～最低 | % 50.4～41.1 | % 52.4～43.5 | % 48.8～43.1 |

3　給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

| 項目 | 内容 |
|---|---|
| 対国家公務員<br>指数の状況 | ・年齢勘案　96.2<br>・年齢・地域勘案　98.6<br>・年齢・学歴勘案　98.8<br>・年齢・地域・学歴勘案　99.6 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている理由 | |
| 給与水準の妥当性の検証 | 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　98.7%】<br>（国からの財政支出額　4,314百万円、支出予算の総額　4,373百万円：令和4年度予算）<br>【累積欠損額：なし（令和3年度決算）】<br>【管理職の割合　2.8%】<br>（常勤職員数36名中1名）<br>【大卒以上の高学歴者の割合　33.3%】<br>（常勤職員数36名中12名）<br>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　42.6%】<br>（支出総額3,697百万円　給与、報酬等支出総額1,574百万円：令和3年度決算）<br><br>【検証結果】<br>（法人の検証結果）<br>当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。<br>当法人の職員給与規程は国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、適切性を確保している。<br><br>（主務大臣の検証結果）<br>給与水準は国家公務員とほぼ同じ水準であり、国家公務員を参考にした給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。 |
| 講ずる措置 | 中長期計画における人事に関する計画に基づき人員の適切な配置を行い、給与については、職務の特性や国家公務員・民間企業の給与等を考慮し、引き続き適切な給与水準となるように努める。 |

○研究職員

| 項目 | 内容 |
| --- | --- |
| 対国家公務員<br>指数の状況 | ・年齢勘案　102.8<br>・年齢・地域勘案　102.5<br>・年齢・学歴勘案　102.6<br>・年齢・地域・学歴勘案　102.2 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている理由 | 当法人は勤務地がつくば市（国における地域手当支給区分：2級地）及び石垣市（特地勤務手当支給地）に所在しており、全職員に地域手当（16%）または特地勤務手当（12%）が支給されていることに加え、人事異動後に一定期間のみ支給される特地勤務手当に準ずる手当及び地域手当の異動保障の受給者が調査対象者に含まれている。さらに、扶養手当及び単身赴任手当の受給者の割合が国家公務員研究職と比較して高くなっている。<br>これらのことが対国家公務員指数が100.0を超える要因になっていると推測される。<br><br>＜各種手当の受給者の割合＞<br>扶養手当：72.4%（国：55.5%）<br>単身赴任手当：10.5%（国：2.9%）<br>特地勤務手当：10.5%（国：0.0%）<br><br>※国家公務員の数値は、令和4年国家公務員給与等実態調査報告書（人事院）より算出 |
| 給与水準の妥当性の検証 | 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　98.7%】<br>（国からの財政支出額　4,314百万円、支出予算の総額　4,373百万円：令和4年度予算）<br>【累積欠損額：なし（令和3年度決算）】<br>【管理職の割合　13.2%】<br>（常勤職員数76名中10名）<br>【大卒以上の高学歴者の割合　100%】<br>（常勤職員数76名中76名）<br>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　42.6%】<br>（支出総額3,697百万円　給与、報酬等支出総額1,574百万円：令和3年度決算）<br><br>【検証結果】<br>（法人の検証結果）<br>当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。<br>当法人の職員給与規程は国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等を参考にしているが、人事異動に伴う手当を受給する職員が調査対象に含まれていること、特地勤務手当、扶養手当等諸手当の受給者の割合が国より高くなっていることが100.0を超えている主な要因と考えられる。<br><br>（主務大臣の検証結果）<br>給与水準は国家公務員とほぼ同じ水準であり、国家公務員を参考にした給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。なお、各指数が100.0を超えているのは、勤務地がつくば市（地域手当2級地）及び石垣市（特地勤務手当）に所在していることや、人事異動に伴う手当を受給する職員の割合が高いほか、その他の諸手当を受給する職員の割合が高いためである。 |
| 講ずる措置 | 当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等を参考としているところであり、引き続き中長期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行うとともに、中長期計画における人事に関する計画に基づき、適切な職員の配置を行うことに努める。 |

4 モデル給与

○ 22歳（大卒初任給）
月額 185,200 円　年間給与　3,026,000 円
○ 35歳（本部係長）
月額 318,536 円　年間給与　5,274,000 円
○ 50歳（本部課長補佐）
月額 447,760 円　年間給与　7,511,000 円
※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者 月額6,500円、子1人につき月額10,000円）を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率を決定している。現在の業績給の仕組みを継続していく。

Ⅲ 総人件費について

| 区　分 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|---|---|---|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 1,573,568 | 千円 1,582,475 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 193,382 | 千円 172,660 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 337,049 | 千円 354,311 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 281,257 | 千円 286,356 |
| 最広義人件費 (A＋B＋C＋D) | 千円 2,385,256 | 千円 2,395,802 |

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額については、対前年度比+0.6％であるが、要因としては、給与制度の改正（俸給月額の引き上げ、賞与の年間支給月数の引き上げ）等によるものである。

・退職手当支給額については、対前年度比−10.7％であるが、退職者数の減が主な要因である。

・これらの要因により、最広義人件費については対前年度比+0.4%となった。

役職員の退職手当については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、平成30年2月から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要（平成30年2月1日～）
在職期間に応じて計算される退職手当の支給額について、100分の87を乗じて得た額から100分の83.7を乗じて得た額とした。

職員に関する講じた措置の概要（平成30年3月1日～）
退職理由及び勤続年数に応じて計算される支給額に乗じる割合を100分の87から100分の83.7とした。

役職員の退職手当改正時期については、該当者がいなかったこと、職員への周知期間を確保したことにより、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとなっている。

Ⅳ その他

特になし